

De: CSIF UAL <[csif@ual.es](mailto:csif@ual.es)>  
Date: vie, 20 oct 2023, 13:02  
Subject: [PAS] CSIF INFORMA: Procesos que afectan al PTGAS  
To: PAS <[pas@lista.ual.es](mailto:pas@lista.ual.es)>

## CSIF Sección Sindical Universidad de Almería

Estimado/a compañero/a:

Ante las múltiples consultas que estamos recibiendo en las últimas semanas en CSIF pasamos a resumir la situación actual de algunos procesos que afectan al PTGAS:

### ¿En qué situación se encuentran los funcionarios cuyos puestos han sido suprimidos?

El 02/08/2023 se publica en BOJA la **nueva RPT del PTGAS** de la UAL que entra en vigor al día siguiente (03/08/2023).

El 14/09/2023 la Gerencia -en aplicación del *Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del PTGAS*- destina por el procedimiento de **reasignación de efectivos** a los funcionarios/as cuyos puestos han sido suprimidos a otros nuevos **“con efectos económicos y administrativos de fecha 3 de agosto de 2023”**.

Al día siguiente, la Gerencia publica mail de título **“Desarrollo de la nueva RPT”** (desconocemos si existe resolución en dichos términos) informando de que *“en virtud de la potestad organizativa que corresponde a esta Gerencia” se retrasa la puesta en marcha de los Servicios relacionados a continuación* indicando un total de 11 servicios u oficinas.

Esto significa que desde el 03/08/2023 hay, como mínimo, 51 funcionarios/as:

- Cuyos puestos han sido suprimidos.
- Que, a pesar de lo anterior, siguen desempeñando el mismo trabajo que venían haciendo en el puesto suprimido.
- Que, a efectos administrativos, ya están ocupando un nuevo puesto de trabajo en un Servicio que aún no ha sido “puesto en marcha” (desconocemos si se ha fijado plazo para implantar dichos Servicios).
- Que están generando efectos administrativos en un puesto de trabajo, cuyas funciones y tareas no desempeñan.

En el caso particular de los **puestos suprimidos que estaban cubiertos en comisión de servicios**, se une la dificultad de que los ocupantes van a tener que concursar –en caso de nivel 23 o superior con su correspondiente memoria- a unos nuevos puestos de trabajo, cuyas funciones y tareas probablemente ni siquiera estén claras.

**El hecho de no haber convocado un concurso en muchos años, unido a que un porcentaje elevadísimo de la plantilla está en comisión de servicios eran motivos más que suficientes, a juicio de CSIF, para haber convocado un concurso con la antigua RPT antes de publicar la nueva, pues se habrían solventado muchos problemas que van a ir surgiendo en los próximos meses.**

### ¿Existe algún problema de naturaleza administrativa en el proceso de “Adjudicación de puestos” de nivel 21?

El 05/10/2023 la Gerencia convoca a la Junta de PTGAS, se ultiman los flecos y se firma por el Rector la Resolución por la que se establece un procedimiento de **“Adjudicación de puestos”** para proceder al paso de niveles 20 a 21.

La base legal de dicha resolución es el **Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del PTGAS** de la UAL, aprobado por el Consejo de Gobierno conjuntamente con la RPT (mayo de 2023). Este plan establece en su apartado 7 las **Normas de aplicación y ejecución de la RPT**, concretando en el sub apartado 7.7 la forma en la que debe producirse el **paso de los puestos de nivel 20 a nivel 21 o de 21 a 21 con complemento específico superior**.

#### Según el Plan de Ordenación

Forma de provisión • Concurso de Provisión

#### Según la Resolución publi

• “Adjudicación de puestos”

<b>Plazo de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Progresivo a lo largo de las próximas dos anualidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al no fijarse un número de plazas se entiende que se convocan todas</li> </ul>
<b>Méritos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antigüedad en la escala C1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se entiende que es innecesario</li> </ul>

Esto significa que la Resolución del Rector publicada el 09/10/2023 no se ajusta a ninguno de los elementos acordados por el Consejo de Gobierno. Desconocemos si dicho Plan de Ordenación se remitió o no a la Junta de Andalucía junto con la RPT, puesto que Gerencia nunca nos ha facilitado a CSIF la información que hemos solicitado al respecto.

Desde CSIF ya advertimos reiteradamente de fallos (tanto en RPT como en el Plan de Ordenación de RRHH) que van a ir aflorando en los próximos procedimientos. **Sobre esta resolución en particular, nos parece imprescindible que el Consejo de Gobierno modifique su acuerdo, para que exista coherencia entre la norma y lo ejecutado, y para que se le dé cuenta al máximo órgano de Gobierno de por qué nada más iniciarse la ejecución del Plan de RRHH ya se está haciendo de modo diferente a lo planificado.** La postura de CSIF, no compartida por el resto de intervinientes, es que esta modificación debería haberse realizado con carácter previo a la convocatoria de puestos.

### ¿Deben concursar los titulares de puestos de nivel 21 a sus propios puestos?

La Resolución de Adjudicación incluye la obligación –insentido para CSIF- de obligar a los actuales niveles 21 a “concurrir” a los mismos puestos de los que ya son titulares, a los únicos efectos de modificar el importe del complemento específico de su puesto.

Inicialmente el procedimiento de concurso estaba previsto porque no todos los puestos de nivel 21 iban a incrementar simultáneamente el complemento específico. A pesar de haber cambiado este criterio (y modificarse ahora todos los específicos con la misma fecha de efectos) se ha mantenido la obligatoriedad de que los titulares concursen a sus propios puestos.

### ¿Pueden participar en el procedimiento de Adjudicación los niveles 17 que estén ocupando en Comisión de Servicios un nivel 20 ?

No. Su situación va a depender de lo que haga en titular del puesto que ocupan:

- Si el titular del puesto que ocupan participa en el proceso, o si dicho puesto está vacante, se modificará su comisión de servicios a un puesto de nivel 21 con la misma fecha de efectos que el titular.
- Si el titular del puesto que ocupan NO participa en el proceso, la comisión de servicios no será objeto de ninguna modificación.

### ¿Cuáles son los efectos del cambio de puesto de “Jefe de Negociado X” nivel 20 a “Gestor” nivel 21 de cara al próximo concurso?

En el próximo concurso (que en algún momento llegará) los funcionarios/as que vayan desempeñando durante años en comisión de servicios el puesto de “Jefe de negociado X” ya no va a concursar a dicho puesto, sino a alguno de los nuevos puestos de “Gestor” existentes en su mismo Servicio, y no adscritos a ningún proceso / sección.

En este punto entra en juego un **elemento discordante**: el vigente Reglamento de provisión de Puestos de la UAL. Este establece en su **Disposición transitoria tercera** lo siguiente:

*Mientras que no se disponga de las tablas de afinidad competencial a las que hace referencia el anexo I, apartado 1.2.2, la Comisión valorará la experiencia profesional según el siguiente baremo por trabajo desarrollado:*

*- En el mismo puesto de trabajo: 1 punto por año.*

*- En igual Área: 0,60 puntos por año.*

*- En igual Área distinta Administración: 0,3 puntos por año.*

*El cómputo de los períodos a que hace referencia el apartado anterior se realizará conforme a lo dispuesto en la disposición adicional tercera del presente Reglamento. El concepto «Área» a que se refiere la presente Disposición Adicional equivale a las Áreas establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo vigente, considerando que los puestos de trabajo desempeñados siempre han estado adscritos al Área a la que se encuentren adscritos en la citada Relación de Puestos de Trabajo.*

Si los Jefes de negociado en comisión de servicios hubieran concursado a las jefaturas de negociado que están ocupando, se les habría baremado a 1 punto por año. Ahora van a concursar a un puesto distinto (Gestor nivel 21) por lo que se les tendrá que aplicar el nivel siguiente (0,60 por año).

El problema es que, cuando en mayo de 2021 se aprobó este Reglamento de Provisión, la Gerencia indicó a la Junta de PAS que las tablas de afinidad competencial (que servirán para baremar la experiencia) estarían disponibles en breve. Pero dos años y medio después, y con un nuevo Rector a punto de tomar posesión, la Junta de PTGAS no ha visto ni negociado dichas tablas, que deberían ser determinantes en un “inminente concurso”.

En consecuencia, deberá aplicarse la transitoria tercera del Reglamento de Provisión, que no distingue puntuación a nivel de **Sección** o de **Servicio**, sino de **Área**.

En otras palabras, cuando se convoque en el Concurso General un puesto de "Gestor", la experiencia del antiguo Jefe de negociado que ocupaba el puesto suprimido, y la experiencia de cualquier funcionario destinado en los diferentes servicios administrativos de dicha **Área** se van a baremar igual (0,6 puntos por año) en el apartado *Tiempo de permanencia en función del puesto*, por el que se obtienen hasta 15 puntos.



**Desde CSIF consideramos imprescindible que antes de convocar el próximo concurso se revise este apartado.**

### ¿Qué nos espera?

Para CSIF los problemas expuestos se deben en gran medida a las políticas cortoplacistas que se están llevando a cabo en el PTGAS. Muchas de las cuestiones descritas, y advertidas por CSIF hasta la saciedad, han sido sistemáticamente ignoradas a nuestro pesar por ambos lados de la mesa.

Desde CSIF confiamos en que el nuevo equipo de gobierno desee trabajar con una visión de futuro, y esperamos que las aportaciones de este sindicato, que siempre efectuamos desde la perspectiva de daros la mayor seguridad jurídica, sean más tenidas en cuenta.

Saludos cordiales

 Orgullosos de hacer Universidad Pública	 Por ti, contigo y la Educación Pública	Sección Sindical Ed. Cen
--	--	-----------------------------